Türk
Öğün
Çalış
Güven
K. Atatürk

İSTANBUL
tekstil
işçisinin sesi

Sahibi
İstanbul Tekstil Sendikası
Adına Rıza Güven
Yazı İşleri Müd.
Bahir Ersoy
Adres: Sıhhi Ap. Kat.3
Cağaloğlu İst.
Tel 27 67 82
Basıldığı yer :
GÜR MATBAASI

YIL — 1 Sayı — 3 17 HAZİRAN 1967 Fiatı 50 Krş.

Aman Dikkat

Tehlike var..

Şimdi de Orta-Doğu buhranı piyasayı etkiledi

GIDA VE GİYİM FİATLARI HER GEÇEN GÜN ARTIYOR. DAR GELİRLİLER ZOR DURUMDA

Bu yazının kaleme alındığı sırada Orta Doğu'da silâhların sustuğu bildiriliyordu. Silâhların şimdilik susması buhranın önlendiğinin teminatı değildir.

Dünya siyaseti zaten bü yük bir bunalım içindedir. Memleketimizde paranın alış kabiliyeti böyle zamanlarda daima zayıfla mış ve hayat pahalılığı toplumu rahatsız edecek seviyeye yükselmiştir. Yani fiat indeksleri siyasi nabza muvazi olarak ya yükselmiş veya aynı seviyeye yakın bir seyir takip etmiştir.

Daha düne kadar fiatlar bir sene öncesine nisbetle yüzde yirmi, yirmibeş arası bir yükseliş kaydetmiş ve biz işçilerin ge...

Başyazı

İş mahkemeleri yasası değişmeli sayıları çoğaltılmalıdır

Rıza GÜVEN

İstanbul'da iş dâvalarını bakmakla görevli dört Asliye Hu-...



YÖNETİCİLER TOPLANDI

Her hafta yapılan Şube yöneticileri toplantısında işçi sorunlarına değinilmekte ve mühim kararlar alınmaktadır. Fotoğrafta, geçen hafta Sendikanın merkezinde toplanan şube yöneticilerinden bir grup görülmektedir.

Hafta sonu toplantılarına katılan Şube Yöneticileri mühim kararlar alıyor

Şubelerden gelen şikâyetler takip edilmekte olup bir taraftan toplu söz leşme müzakereleri de-...martesi günü devam edecektir.

Hukuk Büromuz çalışmaya başlamış ve birçok kanunlar bu büroya devir edilmiştir. Bundan böyle...

Akıl hocalığı yapan Sendikaların yanlış kararları

Yılın hikâyesine dönen Aslanlı Makara Fabrikasındaki durum bütün çalışmalarımıza rağmen üyelerin çoğunluğu bizde ve işyerinden aidat alan bizim sendikamız olduğu halde işverene akıl hocalığı yapan sözde sendikacıların yüzünden yetkiyi mahkeme Teksif Sendikasına verdi. Bu karar işçiler üzerinde büyük bir infiale sebep oldu. Bir kısım arkadaşlar genel merkeze, bir kısım işçiler de şubeye müracaat ederek bu yetkiyi tanımadıklarını ve hiç kimse bizim adımıza Toplu Sözleşme yapamaz, biz bu Sözleşmeyi tanımıyacağız. kabul etmiyoruz» diyerek açıkladılar.

(Devamı 4 üncü sayfada)

SAYIN MESLEKTAŞ:

İstanbul Tekstil Sen-...

kuk Mahkemesi vardır. Bu mahkemeler, işten çıkarıldığı halde tazminatları verilmiyen, çalıştığı hal de işverenleri tarafından ücretleri ödenmiyen, çeşitli sebeplerle ücreti eksik ödenen onbinlerce işçinin dâvasına bakmaya yeterli değildir. 274 sayılı Sendikalar, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, grev, lokavt ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yasalarından doğan uyuşmazlıkların bu mahkemelere yüklenmesi sebebiyle tamamen işlemez hale gelmiştir.

Bu yüzden işten çıkarılmış işsizlerin tazminatlarının tahsili için açtığı dâvalar, iş güvenliği tedbirlerinin alınmadığı yerlerde iş kazasında ölen işçilerin dul karısı ve yetim kalmış çocukların babalarının bedellerini almak için açtıkları dâvalar yıllarca sürmektedir.

Mahkemelerin böylesine ağır çalışması yüzünden sıkıntıya düşen davalılar, işverenlerin verdiğine razı olmak suretiyle hak larının büyük kısmından vazgeçmek zorunda kalmaktadırlar. Böylece işçilerin güven kaynağı olan iş mahkemeleri güven ve huzur yerine ızdırap veren birer mekanizma olarak işleyip gitmektedir.

Sosyal güvenlik böyle kurulmaz. İlgililerin dikkatini bu noktaya toplamaların zamanı çoktan gelmiştir.

[illegible] le aldığımız zammı almış götürmüştür.

Yeni toplu sözleşme dev

(Devamı 4 üncü sayfada)

Gazetemize teşekkür mektupları

Gazetemizin neşir hayatına başlaması yüzlerce üyemizi memnun etmiş, teşekkür mektupları yazmaya başlamışlardır.

Bu münasebetle Hasan Boran adındaki üyemizin gazetemize yazdığı mektubu aynen neşrediyoruz.

Sayın

İstanbul Tekstil İşçisinin Sesi Gazetesinin Yazı İşleri Müdürlüğüne,

1 sayılı ve 5 Mayıs 967 tarihli Tekstil Gazetesini elime alıp okumaya başlayınca, içindeki yazılar, san ki çoktandır hasretini çektiğim bir sevgilinin yazıları gibi ruhumu ısıtıyordu.

(Devamı 4. sayfada)

vam ederken diğer taraftan işverenler sendikası ile sendikamız arasında kurulmuş bulunan uyuşmazlıkları çözüm [illegible] kurulu toplantıları yapılmaktadır. Bu hafta Cumartesi günü şubelerin yöneticileri ile yapılan şubeler arası toplantısı önümüzdeki Cu-

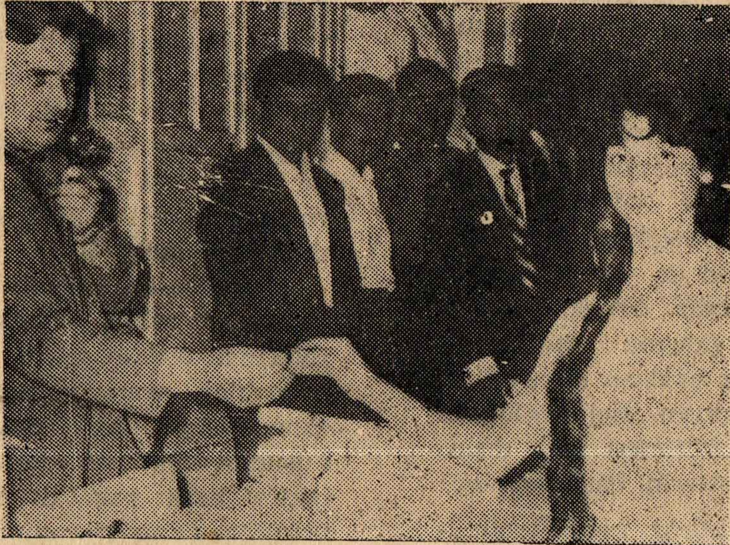
TEK İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İŞYERLERİ KANUN ŞUMÜLÜNE GİRMELİDİR

Tek işçi çalışan işyerlerinin kanun kapsamına alınması mücadelesine yıl madan devam eden Kâmil ve Mustafa Küçükkalfa iş yerinde 16 işçi çalıştırdığı halde iş kanununa girmediklerini ve gerekli iş-

(Devamı 4. sayfada)



Tekstil işkolunda çalışan işçilerin ücretlerinde büyük bir gelişme olmuş ve hayat seviyeleri yükselmiştir. Fotoğrafta kongreyi izleyen ve Türk tekstil sanayiine hizmet eden İşçilerimizden bir grup görülüyor.



Sendikamız Türk tekstil sanayiinin gelişmesi için büyük gayret göstermekte, 1967 - 68 seminer programına öncelikle eğitim konusunu almış bulunmaktadır. Genç kızlarımızın yarınlar için yetişmesi, meslekî yönden bilgi sahibi olabilmesi için girişilen faaliyetler son bulmak üzeredir. Fotoğrafta bundan bir süre önce düzenlenen bir seminerde sertifikasını Sabri Tığlı'dan alan bir genç kızımız görülmektedir...

50 bin Tekstil işçisinin ücretleri arttı

İstanbul — Tekstil iş kolunda 50 bin işçinin asgarî ücretleri yeniden tesbit edilmiş ve ücretlere yüzde 30 ilâ yüzde 40 arasında zam yapılmıştır.

Asgarî Ücret Komisyonu tarafından 16 yaşından büyük işçilerin saat ücreti 150 kuruştan 200 kuruşa, 16 yaşından küçük işçilerin de saat ücreti 125 kuruştan 175 kuruşa yükseltilmiştir.

toplu iş sözleşmelerinin takibi bu büro tarafından yapılacaktır. Bu arada Kartaltepe Fabrikası'ndaki üyelerimizden Erol Karaduman arkadaşımız motosikleti ile bir kaza yaptığı için tevkif edilmiştir.

Avukat Abdullah Sert arkadaşımızın üstün gayretleri neticesinde Erol Karaduman arkadaşımız

(Devamı 4. sayfada)

[illegible] dikası bütün şubeleri ve işyeri temsilcileri ile birlik, beraberlik içinde üyelerinin yararına çalışmalarına devam etmektedir.

En büyük desteğimiz sizlersiniz. Hep birlikte, elele daha iyi yarınların mücadelesine devam edecek ve mutlaka muvaffak olacağız.

Sevgiler, saygılar.

Mekik

Oyuna gelmeyelim

Sağlık Bakanı hastaneleri birleştireceğim diyormuş. Hatta daha ileri gidip «Sigorta hastanelerine sendikaların müdahalelerini.... önliyeceğinden» bahsediyormuş.

Birkaç hastane teftiş edip, buzdolaplarına girince gazetelerin kendisinden «Jet Bakan» diye bahsetmeleri hazreti fazla şımartmışa benziyor.

Mamafih haklıdır. Biz arslanları kendi elimizle yaratırız. Böyle başa böyle traş yeter de artar bile...

Sigorta hastanelerine göz diken bakan, acaba özel sektöre ait hastahane ve klinikleri de tekelde birleştirecek mi? Bu telden ses vermiyor. Özel sektörcüler mazur görsünler ama bu kuruluşlarda vatandaşın sağlığı ile ilgili değil mi?

Bakan işçi sigortaları hastanelerine göz dikmezden önce kendi sağlık tesislerini vatandaşın hizmetine yeter güce getirmelidir.. Aksi halde en iyimser ölçüler içinde bile bu birleştirme memleket ölçüsünde yatak ihtiyacında bir hafifletme yapmayacaktır. Bugün sigorta hastahaneleri ihtiyacı karşılamazken sonra hâl ne olacaktır? Bu defa da işçiler hastahane kapılarında yatak kuyruğuna mı sıralansınlar? Öyle yağma yok..

Bütün sendikacılara sesleniyoruz:

Geliniz Yurt çapında bir uçtan bir uca bü-

(Devamı 4 üncü sayfada)

Eğitim köşesi

Sendika Liderlerinin Eğitimdeki amacı

Hayal ÖNER

Sendikalar üyelerinin maddî menfaatlerini koruyan, onların kültürlerini geliştiren, daha iyi iş şartlarına kavuşmalarını sağlıyan sosyal bir kuruluştur, ve Demokrasiye açılan bir yoldur.

Çünkü halk yığınlarının yükselişi, halk sınıflarının politika ve ekonomi yönünden yeteneklerinin tanınmasını ve halkın toplum işlerine her gün, biraz daha büyük ölçüde katılmasını sağlar. Demokratik gelişmenin temeli eşit olmak isteğidir. Demokrasi iktidar sisteminin insanlar arasındaki benzerlikler üzerinde kurulması isteğidir. Bu isteğin insanlıkta daima yaşadığına hiç şüphe yoktur.

Siyasal eşitlik ne kadar derin olursa olsun, halkın benliğinin tam olarak kendini göstermesine elverişli değildir. Bunun içindir ki, demokrasi fikri başka alanlara yayılmıştır. Bu da ekonomik eşitlik prensibidir ki, demokrasi inancının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Ve ekonomik eşitlik olmadıkça hiçbir siyasal mekanizmanın halkın isteklerini ve ve menfaatlerini kendiliğinden gerçekleştiremiyeceği durmadan gösterilmiştir.

Bundan dolayı demokrasinin sahteliği ve gerçekliği ekonomik eşitliğin bulunup bulunmayışına dayanır.

Sosyal eşitlik dâvası gerek siyasal eşitlik, gerek ekonomik eşitlik bakımından hem daha eski hem daha sonradır. Doğuştan gelen imtiyazlara karşı koymak çok eski za-

Şube Başkanlarını tanıtıyoruz

Eyüp Şube Başkanı

MUSA BEGLER

BİR SENDİKACI, BİR HUKUKÇU, BİR İKTİSATÇI KADAR BİLGİLİ OLMALIDIRKİ, TEMSİL ETTİĞİ İŞÇİNİN KANUN HAKLARINI SAVUNABİLSİN DEDİ

Musa Beğler Eyüp Şubemizin başkanıdır. Arkadaşımız 1957 senesindenberi sendika üyeliğinde bulunmuş ve üyelikten idareciliğe atanmıştır. Sekiz aydanberi de Eyüp Şubesi Kurucu Başkanı olarak görev almış ve amatör çalışmaktadır.

Sendikacılıkla ilgili sorularımıza verdiği cevapları aşağıda sunuyoruz:

«— Çocuklarınızın sendikacı olmasını ister misiniz?»

«— Ben ilkokul mezunu ve işçilikten idareciliğe gelmiş bir insanım. Fakat tahsilimin kâfi olmaması benim ancak uzun seneler sonra yeterli bir sendikacı olmamı sağladı. Buna rağmen bir çok yönlerde kendimi hâlâ eksik hissediyorum. Çocuklarımın hiç değilse lise ve ya üniversite mezunu olarak sendikacı olmasını daha uygun görürüm. Ancak ondan sonra bilinçli ve yetişmiş sendikacı olarak benim sınıfıma faydalı olabilir. Çocuklarım şu anda işçi sınıfının dertleri ve problemleri içinde yetişiyor ve büyüyor. İlerde gerekli fikrî yapıya sahip olduktan sonra, tekrar yetiştiği ortama dönmelerini çok arzularım. Çünkü biz ve çocuklarımız bu mücadeleden yorulur ve kaçarsak dâvamız burada biter. Babalarımız ve dedelerimiz bu mücadele içinde olsaydı eminim ki şu anda bulunduğumuz durumdan çok daha ilerde olurduk.»

«— İşçi eğitimi hakkındaki görüşünüz nedir?»

«— İlkokul tahsili dahi olmıyan hattâ, okuma yazma bilmiyen işçilere bir kaç günlük seminerlerle fikren geliştirmek, bazı meseleler üzerinde düşünmeyi öğretmek ve sınıf bilincine varmayı sağlamak bence imkânsız. Bu yönde başarı ancak ilkokul tahsilinden sonra mümkün olabilir. Bence işçiyi eğitmek ve uyarmak önce iyi yetişmiş sendikacılar ve sendika temsilcileri sayesinde olur. Bunun için de herşeyden evvel sendika okullarının açılması lâzımdır. Genç, kabiliyetli ve tahsilli işçilerin sendika tarafından tesbiti ve sendikacılık okulunda eğitime tâbi tutulmasıyla bilgili sendika yöneticisi yetiştirmek, onlar sayesinde işçi seviyesine inmek ve onları her yönde eğitmek daha doğru olur kanaatindeyim. Sendikacının bilmesi gerekli çok şey vardır. Bir iktisatçı kadar olmasa bile iktisat, bir hukukçu kadar olmasa bile hukuk, siyaset hat tâ dış siyaseti bilmesi memleket meselelerine samimiyetle eğilmesi lâzım dır.»



«— Toplu Sözleşme ile temsil ettiğiniz işçiye ne gibi haklar aldınız ve toplu sözleşme düzeninin amaca uygun yürümesi için ne düşünüyorsunuz?

«— Toplu Sözleşme ile işçiye birçok haklar temin etmiş bulunuyoruz. Fakat bu hakların ücretlerle ilgili kısmının gereği kadar faydalı olmadığı kanaatindeyim. Buna sebepte Türkiye'deki iktisadî hayat seviyesinin gün den güne yükselmesidir. Sadece hayat pahalılığı değişmelerine dayanan ücret ayarlamalarının işçilerin hayat standardının iyileştiremiyeceği meydandır. Bence sendikaların başlıca görevlerinden biri işçiye sadece zam almak değildir. Onun dışın da hayat seviyesini muha-

(Devamı 4 ncü sayfada)

manlardan başlar. Sosyal eşitlik istekleri şunlardır: (Dinde eşitlik, eğitimde eşitlik istekleri, sağlık, barınmak, halk kitapları, eğlence ve bunun gibi alanlarda toplumun çabasıyla elde edilen gelişmelerin sonucuna eşit olarak ortak olma isteğidir.) Sosyal eşitlik dâvası çok önemlidir. Çünkü, sosyal eşitliği gerçekleştirmek için basvurulan usulün (Devletin vergi alması usulü v.s.) zorunlu sonucu ekonomik eşitliğe ve siyasal eşitliğe ulaşmayı sağlar. Kanun önünde eşitlik fikri de buraya girer. Toplumun bir ferdi olarak herkesin mutlu olma hakkı temel bir haktır. Bu hakkı inkâr eden hicbir sistem meşru sayılmaz. Bunun için demokrasi idealinin kesin bir şekilde benimsenmesi toplumun şuurlu olarak insan eli ile düzenlenmesi imkânının kabul edilmesi olduğu meydandadır.

Bunun için de okuma yazmanın bir yandan halk yığınlarında iktidar şuurunun gelişmesi ile halkın bilgisizlikten kurtarılması ve böylece kitlelerin isteklerini elde etmek için nasıl teşkilâtlanacaklarını öğrenmesi, bunların ilki halkçı öğretim ve eğitimi geliştirmek, ikincisi ise özellikle sendika kuruluşu şeklinde teşkilâtlanmak, en çok ekonomik teşkilâtlanma ile mümkün olmuştur. Bu bakımdan sendikaların demokratik fikirli memleketlerde ne kadar büyük önem kazandığı açıkça ortaya çıkmaktadır. Bunun icin de kuvvetli sendika ve bilgili sendika liderlerine ihtiyaç vardır. Bizim anladığımız mânâda eğtim insanın kendini düşünmeyi öğrenmesi ile baslar ve bir sınıf için sınırlandırılamaz. Vakit buldukça uğraşılan bir şey de değildir.

Başlangıçta eğitim, işçiler içindir. Bunu da yetişmiş, duygulu, kabiliyetli, akıllıca karar veren, iş ile propaganda arasındaki farkı ayırabilen, hareketlerden en tesirli sebepleri bulabilen sendika liderleri takip edecektir. Bu da sendika liderlerinin eğitilmesi ile gerçekleşebilir.

Sendika liderlerinin eğitilmesindeki esas amaç işçi hareketlerinin daha iyi hazırlanmasını temin etmek. Sendikal faaliyet-

(Devamı 4 üncü sayfada)

Türk ve Batı Sendikacılığı

Av. Engin ÜNSAL

Türk Sendikacılığı üzerine şimdiye kadar hiç bir ciddi araştırma yapılmamıştır. Sendikacılığımızın tarihi üzerine şimdiye kadar yazılanlar gazete haberlerinin kitap sahifelerine aktarılmasından başka birşey değildir. Sendikacılığımızın geçirdiği devreleri inceliyenlerin varabilecekleri tek sonuç bu sosyal hareketin hiçbir devirde bilinçli (şuurlu) ve bir sınıf hareketi olarak ortaya çıkmadığıdır. 1963 yılına kadar sendikalar yardımlaşma dernekleri kimliği ile tanınmışlar ve ülkenin sosyal ve politik hayatına hiçbir katkıda bulunamamışlardır. 1963 den sonra sendikalara toplu sözleşme ve grev yapmak haklarının tanınması gene sendikaların gerçek kimliklerini bulmalarına yardım edememiş bu sefer sendikalar zam getiren, halk deyimi ile altın yumurtlayan tavuk, kimliğinde ortaya çıkmışlardır. Sendikaların böyle yanlış olarak tanınmasında üzücü olan taraf sendika yöneticilerinin bu eksikliği bildikleri halde bu konuda hiçbir çalışmada bulunmayışlarıdır.

Sendikalar bugün ülkemizde bilinen yönlerinden çok ayrı sosyal kuruluşlardır. Sendikalar dar anlamları ile işçinin bir hukukî değer olduğunu işverenlere kabul ettiren, işyerlerinde işçilerin sosyal ve ekonomik çıkarlarını koruyan kuruluşlardır. Sendikacılıkta önemli olan her yıl işçiye belirli ölçüde zam sağlamak değildir. Zam sağlanamıyacağı durumlarda da sendikacılığın çok önemli görevleri vardır. Örneğin, iş güvenliğinin sağlanması, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, iş yerinde çalışma emniyeti ile ilgili tedbirlerin alınması, işçi sağlığının korunması ve işçinin eğitilmesi zam dışında kalan sendikal görevlerin başlıcalarıdır.

Bu noktada ülkemizdeki sendikalar ile batı sendikacılığının bir karşılaştırmasını yaptığımızda batı sendikacılığını yörüngesine oturtan önemli farklar kalın çizgilerle ortaya çıkar. Batıda bir sendika yöneticisi ve sendika üyesi işçi sendikası ikili görevle yükümlü bir kuruluş olarak görür. Bu ikili görev anlayışı, batı sendikacılığının temel taşıdır. Buna göre sendikalar ilk önce temsil ettiği işçiye karşı iş yeri esasına göre sorumludur. Bu demektir ki sendika üyesi olan bir işçinin çalıştığı iş yerinde onun insanlık haysiyetine yaraşır koşullar içerisinde çalışmasını sağlayacaktır. Ona geçinmesi için yeterli ücreti alacak, gücünü ra hat yollardan üretim faaliyetine katıştıracak, yeterli gıda almasının yollarını arayacak, sağlıkla ilgili problemlerine çözüm yolu bulacak ve işçinin insan olarak geleceğini - gerek iş yerinde ve gerekse iş yerinden ayrıldıktan sonra - güvenlik altına alacak çalışmalar yapacaktır.

Bunun dışında batıda sendikacılığın ikinci büyük görevi yurt çapında bir görev olarak kabul edilir. Buna göre sendikalar sadece temsil ettikleri işçilerin değil, fakat bütün olarak ülkede yaşayan herkesin yaşantıları ile ilgilenmek zorundadırlar. Sendikalar, ülkede hicbir kuruluşun başaramıyacağı ölçüde geniş bir teşkilâtlanma imkânına sahip olmuştur. Sayıca yani fizik güç yönünden kuvvetlidir. Böyle güçlü bir kuruluşun sadece bir iki milyon işçinin kaderi ile ilgilenmesi bencillik olacağından bu kuruluşun ülkenin çeşitli meseleleri ile ilgilenmesi gerekmektedir.

Sendikalar, ülkenin ekonomik meselelerinde söz sahibi olacaklardır. Araştırma bürolarında ihtisas sahibi elemanlarına yaptıracakları araştırmalara dayanarak ülke ekonomisinin nasıl daha iyi işliyebileceği konusunda hükûmet edenlere ışık tutacak, gerekirse baskı yapacak ve ülkenin ekonomik imkânlarından toplumun bütün fertlerinin faydalanmasının yollarını arıyacaklardır. Sendikaların kendi kabuklarına çekilmiş ve sadece kendi meseleleri ile uğraşan kuruluşlar olamıyacakları işte burada önem kazan-

(Devamı 4. sayfada)

İş güvenliği

İŞÇİNİN CANININ VE SAĞLIĞININ KORUNMASI

Avukat: Abdullah SERT

Sermaye, emeğin ürünüdür. Ne var ki, türediği emeği belli bir çizgide kölesi haline sokabilmiştir. Makinalaşma, sermayenin gücünü arttırmış ve «bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler..» sloganıyla yürütülen 19. yüzyıl liberalist iktisat düzeni ortaya büyük emekçi kitlenin sömürülmesini çıkarmış ve sosyal çöküntü korkunç olmuştur. Bu devirde sermaye ne pahasına olursa olsun en çok kâr, yani birikim sağlama çabasındadır. Üretim araç ve gereçlerinden yoksun olan emekçi ise, asgarî yaşama imkânlarını bulabilmek için yürekler acısı bir çırpınma içindedir.

O günden bu yana iktisat biliminde nazariyeler alt - üst olmuş, yeni görüşler topluma bilimsel açıdan verilmeye çalışılmıştır. İşçinin dramı, yeni iktisadi görüşler, işçi eylemleri Devletin klâsik görevini de değiştirmiş onu iktisadi hayata müdahaleci duruma sokmuştur. Sosyal devlet anlayışı bir anda ortaya çıkmış değildir, bu sonuç emekçinin yıllar yılı sömürülmeye göğüs germesi ve döküntü vermesiyle sağlanmıştır. Anayasamızın getirdiği sosyal devlet anlayışı artık işçinin onu öldürmiyecek seviyede ücretle ve en az masrafı gerektirir iş şartları içinde çalışmalarının karşısındadır. Gerek Anayasamızın Sosyal Devlet anlayışı ve gerekse çalışmaya ilişkin Yasa hükümleri tam anlamıyla uygulandığı zaman, Türkiyede emekçinin insan haysiyetine uygun adil bir ücret ve iş şartları içinde çalışması mümkün olacaktır. Şunu açıkça söylemek gerekir ki, henüz bu sonuçtan çok uzağız. Ama mücadelesi vardır, sürmektedir ve sonuç alınacaktır. Emeğin, sermayenin kölesi olması devri kapanmıştır. Sosyal devlet anlayışı, işçinin sağlığına uygun ve can emniyetinin sağlandığı şart-

duğunu ileri sürmek bugün için mümkün değildir.

Korunmaya ilişkin mevzuat hükümleri çeşitlidir. Borçlar Kanununda (m, 332), Belediye Kanununda (m. 15,110,173), Umumi Hıfzıssıhha Kanununda (m. 173 - 180, 268 - 275) ve nihayet İş Kanununda «İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti» başlığı altında hükümler vardır (m. 54 - 62) bu hükümlere aykırı hareket ayrıca suçtur (m. 112 - 120). İş Kanunun bu madde hükümlerine uygun tüzükler de yürürlüğe konulmuştur. Bunlar kısaca, İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi, Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışan İşyerlerinde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Tüzük, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları ile Emzirme Odaları ve Kreşler Hakkında Nizamname'dir.

Bunların yanıbaşında Deniz - İş Kanununda hükümler olduğu gibi, buna ilişik tüzükler de vardır.

Bu kanun ve tüzük hükümlerindeki güdülen amaç, önlemedir. Önlemede başarı sağlanırsa, iş kazaları azalacak ve işçilerin sağlığı korunacaktır. Ancak bugün bu amacın sağlandığını ve gerekli denetlemenin yolunda olduğunu ileri sürmek mümkün değildir. Bu sebepledir ki, iş kazasına uğramış veya meslek hastalığına tutulmuş, sağlığını yitirmis işçilerin sayısı bir hayli kabarıktır.

İşçi Sağlığı ve İş Emniyeti Tüzüğü, emniyet tedbirleri konusunda geniş hükümler koymuştur. Evvelce bu emniyet tedbirlerinin nelerden ibaret olacağı İş. K. nun 29 ncu maddesine göre işyeri iç yönetmeliğinde gösterilirdi. Ancak bu hüküm 275 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. Bundan böyle bu konudaki hükümler toplu sözleşmelerde yer alabi-

Kısa Haberler

Kartaltepe mensucat işçileri Teksif Sendikasını istemiyor

Kartaltepe Mensucat Fabrikasında çalışan işçilerin tümü, sendikamızın üyesidirler. Teksif Sendikası Bölge Çalışma Müdürlüğüne müracaat ederek bu fabrikada üyesi bulunduğundan bahisle, tevsik yapılmasını istemiştir.

Teksif'ten istifa ederek bütün ilişkilerini kesen ve birbuçuk senedir, yalnız sendikamıza aidat ödeyen işçiler bu haberi duyunca sinirlenmişler ve Fabrika Müdürlüğüne müracaatla, çok uzun zaman evvel Teksif'ten ayrıldık, hangi hakla bizim üyesi olduğumuzu iddia ediyor, diyerek imza toplamışlardır.

Karşı sendika kendisinden ayrılmış işçilerden aidat talep etmekle iddia ettikleri gibi paralarının olmadığını ve malî sıkıntı içinde bulunduklarını belli etmekte ve sendikacılığı yalnız aidat müessesesi halinde gördüklerini de böylece itiraf etmeksedir. Konu, Bölge Çalışma Müdürlüğünce karara bağlanırsa, sözde sendikacıların durumu daha da aydınlığa kavuşacaktır.

Topkapı şubesine bağlı 67 iscinin dâvası

Bu mahalde bulunan ve toplu sözleşmesini diğer sendikanın yapmış olduğu Gümüşsuyu Yün İplik Fabrikasının 67 işçisi sendikamızın yaptığı toplu sözleşmeyi tetkik ederek eski sendikadan daha üstün olduğunu gördükleri için sendikamıza gelmiş bulunmaktadırlar. İşçiler noter vasıtası ile usulüne uygun bir şekilde istifa ettikleri halde sendika hâlâ üyesi olduğunu iddia etmekte ve durum Bölge Çalışma

bu gibi sözde sendikacılara Adliyenin nasıl cevap vereceğini hep birlikte göreceğiz.

Bütün çabalar boşa gitti

Eyüp şubesindeki işyerlerinde üye kayıt faaliyeti de

larda çalışmasını gerektirir. Bu sebepledir ki İş Kanunumuz ve buna bağlı tüzükler ve gerekse diğer yasalar emredici hükümler getirmişlerdir.

Çalışmalara ilişkin bir takım koruyucu ve emniyet tedbirlerinin alınması klâsik akit fikrine de uygundur. İş emniyetinin sağlanması, iş akdinin isverene verdiği bir ödevdir. İş akdinde işçi, belli bir ücret karşılığında, belli bir işi, belli bir yerde görmeyi taahhüt etmiştir. İşveren de, bu iş, gösterdiği işyerinde yapıldığı takdirde ücret vermeyi karşı edim olarak yüklenmiştir.

O halde işçinin sağlığını bozmadan, canını tehlikeye atmadan çalışmasını temin etmek işverenin başta gelen ve sözleşmede yer alan ödevlerinden biridir. Ne var ki, maliyeti düşürme ve kârlılığı artırma düşüncesinde olacak işveren, büyük masrafı gerektirir emniyet tedbirlerini almaktan kaçınabilecektir. Bu tedbirlerin alınması işverene paraya malolacaktır, alınmaması ise işçinin canına... Kanun koyucu, toplum düzenini, ihmali halinde büyük çapta etkileyecek nitelikte bulunması sebebiyle ve iktisaden güçsüz durumda bulunan işçiyi korumak amacıyla emredici hükümler getirmiştir. Türkiye gibi iktisaden az gelişmiş ve emek arz - talebinin dengesiz bulunduğu bir ülkede yaşama kavgasını sürdürme zorunda olan işçinin sağlık ve can bakımından korunması çok daha zorunludur. Birtakım Yasa, Tüzük hükümlerine rağmen, işçinin sağlık ve canının tam olarak korunlecektir. Bazı toplu sözleşmelerde bir veya birkaç sağlık ve can emniyeti konusunu sağlayan hüküm bulunmakla beraber çoğunluğu İş Kanununa ve tüzüklere atıf yapmakla yetinmektedir. Bugün için sendikalar haklı olarak ücret pazarlığını ağırlık vermekte, iş emniyeti ve işçi sağlığı konusu ihmale uğramaktadır. Emniyet tedbirlerinin alınması, uygulanması ve denetimi toplu sözleşmelerle kurulacak komitelere verilebilir. Bu komite, belli ve yararlı eğitimden geçirilerek yetişmiş işçi ve işveren temsilcilerinden meydana gelmelidir. İşverence tedbirler ve eğitim için gerekli fon sağlandığında komitenin iyi sonuçlar alması kısa sürede mümkün olur.

İşçinin iş emniyeti ve sağlığına ilişkin tedbirleri genel olarak şöyle ifade edebiliriz:

a) Makinaların, araç ve gereçlerin bakımıyla tehlikelerinin kaldırılması.

b) İşyerinin bina ve sıhhî şartlar olarak istenilen nitelikte bulunması.

c) Belli bir korunma propagandasının yürütümü ve işçinin bu yolda eğitimi.

d) İşçinin ruhi denge içinde bulundurulması.

Şunu da önemle belirtelim ki, Türkiye'de işçinin henüz insanca yaşamasına yeterli bir ücret seviyesinin bulunmaması, enflasyon etkilerinin sırtında bir yük olduğu dikkate alınırsa, işçinin ruhi dengesizliği içinde bulunacağı açıktır. Ruhî denge-

(Devamı 4 üncü sayfada)

Müdürlüğünce de tetkik edilmekte idi. Bu tetkik esnasında Bölge Çalışma Müdürlüğünü bile yanıltan sendika istifa tebligatını vermediği için kâğıt üzerinde 45 üyesinin mevcut olduğuna dair bir karar almış bulunuyor. Kasten noksan beyanda bulunan vam etmektedir. Şube yöneticileri önümüzdeki günlerde bir hasbihal toplantısı yaparak durumu gözden geçireceklerdir. Bütün çabalarına rağmen uyanan Tekstil işçileri kar şı sendikadan ayrılarak sendikamıza geçmeye devam ediyorlar.

BEYOĞLU ŞUBESİNDE BİR SÖZLEŞME DAHA BİTİYOR

Bu şubeye bağlı Örmetaş Çorap Fabrikası ile anlaşmaya varılmış ve tutanaklar imzalanmış olduğu halde, basılan asıl toplu sözleşmeleri imza etmek istemiyen işveren ve yetkilileri ile uzun müzakerelerden sonra anlaşma mümkün olmadığından Bölge Çalışma Müdürlüğüne müracaat ederek uzlaştırma Kurulunun teşekkül ettirilmesini talep ettik. 16 Haziran 1967 günü taraflar aracıları ile Bölge Çalışma Müdürlüğünde ilk toplantılarını yapmaya dâvet edilmişlerdir.

Böylece, bir toplu sözleşme daha bitmek üzeredir. Beyoğlu Şubemiz, yeni toplu iş sözleşmelerinin yapılması için gerekli çabayı göstermekte ve mıntıkasındaki işyerlerini teşkilâtlandırmaktadır.

Çalışan kadınlarımız ve başlıca sorunları

Kadınların, çalışma nedenlerine göre çalışabilecekleri iş kolları, bunun kaçınılmaz bir sonucu olarak da kadınların çalışamıyacakları iş kollarının kesin olarak belirlenmesi. Çalışan kadına işinde nitelik kazandırılması. Kadın işsizliği sorunu, (çalışmak istiyen kadının iş bulamamasının sosyal sonuçlarının önemi bakımından) ve işten çıkarılma durumları. Çalışan kadının annelik hali ve hamilelik süresi, bu dönemde özel korunma ve sağlık tedbirleri, çalışan kadınların ekonomsal ayrıntıları, ücret sorunu (8 saatlik iş günü, artı - çalışma, prim, parçabaşı, akortta eşit ücretin temini) ve adil ücret. Minimum Vital yerine Orta yaşam ölçüsü. Kadınların değişik işlere alıştırılması, bunları öğrenebilmesi için zaman ayrılması Kadın geçiminin genel olarak teminat altına alınması, Sosyal Sigortalar, İşsizlik sigortaları v.b. Çalışan kadınların sosyal ve mesleksel örgütlenmeleri, genel ve mesleki öğretimin sağlanması, düşünsel ve ruhsal gelişimini sağlıyacak tesisler aile içi ilişkilerinin hukuk bakımından yeniden ele alınması, kadın özgürlüğünü daraltan kötü geleneklerinin kazınmasını sağlıyacak yeni ve güçlü müeyyideler (Bu gelenekler arasında: kadınların satılması, başlık, beslemelik, kız kaçırma, eziyet etme ve kıskançlık nedeniyle öldürme alışkanlığı sayılabilir.) Tam çalışma için müsait durumda olmıyan kadınlarımıza bölük çalışma (partaym) iş alanları açılması, el sanatlarının değerlendirilmesi ve pazarlanması.

SONUÇ: Çalışan kadınlarımızın çalışma sorunlarının altında dünyanın dörtte üçünü kapsayan açlık sorunu yatmaktadır. Kadınlarımızın kutsal çalışma savaşının ve bu savaşa hergün artan bir hızla katılmalarının başlıca nedeni budur. Yıllardanberi dengesiz, düzensiz iş koşullarına devletin ilgisizliği de katılınca yoksulluk, kadınlarımızın çalışmasına rağmen azalmamış üstelik daha yaygın bir hâl almıştır. 1961 Anayasamız gerçeklerin ışığında bu yoksulluğa (ki yeni deyimiyle yurdumuza geri kalmış ülke deniyordu.) bir son vermek için devleti yükümlü tutmuştur. Anayasamızın İkinci maddesine: «Sosyal Hukuk Devleti» sözü tesadüfen yazılmamıştır. Bugün iktidarların başlıca görevi anayasayı tam uyguluyarak sosyal hukuk devletini gerçekleştirmektir. Bundan yançizenlerin tarih karşısındaki sorumlulukları pek çetin olacaktır. Biz bugün onaltı milyonu bulan kadın kitlesinin çalışmakta olan büyük çoğunluğunun, uygun iş şartları altında çalışmalarını ve kazandıklarıyla «minimum - vital» dedikleri sürünme derecesinde değil, çalışmalarıyla orantılı bir refah aşamasında yaşamalarını istiyoruz.

Av Beria ÖNGER

Sendika temsilcileri ve görevler

SENDİKA TEMSİLCİSİNİN SORUMLULUKLARI

Demek sendika temsilcisi seçildiniz? İş arkadaşlarınız sizi aralarından idare ile temas etmek için sözcüleri olarak seçtiler. Doğruluğunuza, samimiyetinize ve kabiliyetinize olan inançlarını ispat ettiler. Onları hayal kırıklığına uğratmamalısınız. Eğer iyi çalışırsanız daha fazla mesuliyetli makamlara yükselmek için elinize pek çok imkânlar geçecektir.

Herhalde âmirlerinizin kim olduğunu, kime karşı sorumlu olduğunuzu merak ediyorsunuzdur. Sizin kısmınızdaki sendika üyeleri sizi bu mevkie seçenlerdir. Çalışmanızdan memnun kalmazlarsa size bir daha rey vermezler. Sizin âmiriniz onlardır. Bir işveren için ışveren temsilcisi neyse siz de sendika için öylesiniz. Sendikanız üyelerin haklarını ve çıkarlarını korumak sizin vazifenizdir. Görevlerinizi başarabilmek için kabiliyetinizi geliştirmeniz lâzımdır.

A. MÜZAKERECİ OLARAK

Üyeleriniz sizden, onların anlaşmazlıklarını işveren temsilcisine anlatmanızı isterler. Müzakereci olarak göstereceğiniz başarı Sendika temsilcisi olarak sağlayacağınız başarınızı garantiler.

B. TEŞKİLÂTÇI OLARAK

Çoğunluğun sizi gönüllü desteklemesini temin etmelisiniz. Başarılı sendika - işveren münasebetleri eşit kuvvetlere ihtiyaç gösterir.

C. EĞİTMEN OLARAK

Mahallî sendikanızın belli tutumu ve programları vardır. Sizden bunları anlayıp iş arkadaşlarınıza ulaştırmanız istenir.

D. ÖNDER OLARAK

Bir önder işleri mümkün olduğu kadar ihtilâfsız halleder. İş arkadaşlarını şevke getirip onları işbirliğine teşvik eder.

Gelin, bu dört önemli görevin ne gibi vazifeleri gerektirdiğini yakinen görelim. Başarılı bir Sendika temsilcisi olmak için neler yapmak gerektiğini öğrenelim.

A. SENDİKA TEMSİLCİSİ MÜZAKERECİ OLARAK

Yeni gireceğimiz düzende gerek çalışma hayatımızda ve gerekse sendikacılık hareketinde sendika temsilcilerinin mühim bir mevkii ve önemli vazifeleri olacaktır. Nitekim ihtiyar 3008 sayılı iş kanunundaki işçı mümessilliği pek yakında tarihe karışacak ve bunların yerini hür ve bağımsız sendikacılık prensiplerine uygun işyeri sendika temsilcilikleri alacaktır.

Bu sebeple, sendikal hreketin uçlarını teşkil eden bu görevde vazife alacak yöneticilerin vazifelerini müdrik olmaları ve işçi işveren münasebetlerinin olumlu bir şekilde yürütülebilmesinin fayda ve şekillerini bilmesi, bu yeni müessesenin toplumumuza yararlı olmasını sağlıyacaktır.

Bu yzıda yeni düzendeki işyeri sendika temsilciliğinin teşekkül tarzı ile temsilciliklerin görev ve sorumlulukları bakımından teşkilâtımızın yararlanabileceği bir döküman niteliğindedir.

Bu bakımdan, Sendika Temsilciliği ile ilgili yazıyı yayınlıyoruz.

2 — Uydurma anlaşmazlıkları ayırın.
3 — Toplu Sözleşmeyi uygulattırın.
4 — Çalışma şartlarını kontrol edin.
5 — İş kanunlarını uygulattırın.
6 — İşlerinizi yazılı olarak tutun (Her işinizi yazınız.)

NELER BİLMELİSİNİZ;

1 — İhtilâfları doğru halletmeyi,
2 — İhtilâfların nasıl inceleneceğini,
3 — Toplu Sözleşme şartlarını.
4 — Sağlık ve güvenliği bozabilecek tehlikeleri,
5 — İş kanunlarını ve yönetmeliklerini,
6 — Varılan bütün sonuçları,

NASIL YAPACAKSINIZ?

1 — Bir meseleyi idareye aksettirmeden önce mümkün olan bütün bilgiyi gözden geçirin.

AKIL HOCALIĞI

(Baştafı 1. sayfada)

Kendileri sükûnete davet edilerek, her zamanki gibi işlerine devamları lüzumlu ve gerekli olan her şeyin sendikamız tarafından yapılacağı anlatıldı.

Temennimiz odur ki; karşı senidka bu işyerinin mağdur işçilerini yapacağı toplu sözleşme ile memnun etsin.

Yine Yedikule mıntakasında bulunan Gabriyel Gabriyeloğlu Kurdelâ Fabrikası ile uzlaştırma kurulunda devam eden müzakereler son safhaya gelmiştir.

Kurulun son toplantısında işveren yetki verdiği vekilini azletmiş, sendikamızda bu işyerinde grev kararı almış bulunmaktadır. Geçen hafta sendikamızın Genel Başkanı Rıza Güven öğle tatilinde işçilerle bir toplantı yapmış ve izahat vermişti. Bu toplantıdan sonra işveren sendikamızın temsilcisi olan İbrahim Bilgi ile Mehmet Manav'ı işe almadı. Durum derhal C. Savcılığına intikal ettirildi ve grev için gerekli hazırlıklar ikmal edildi. Bizim bu hazırlığımızı gören işveren Uzlaştırma Kurulu Başkanına müracaat ederek toplantı tertibini istedi.

Kurul 10 Haziran 1967 günü saat 15 te toplandı ve saat 20 ye kadar süren toplantıda temsilciler işlerine iade edildiler, bir kısım malzemeler fabrikadan çıkarılmıştı, onlar da işyerine iade edildi ve toplu sözleşmenin bitirilmesi için işverene son ve kesin mehil verildi. Önümüzdeki günlerde bu işyerindeki işçilerin uzun zamandanberi bekledikleri zamlar tahakkuk edecektir.

HAFTA SONU

(Baştafı 1. sayfada)

tahliye ettirilerek ailesi ve çocuklarına kavuşturulmuştur. Arkadaşımıza geç miş olsun deriz.

Eğitim büromuzun da çalışmaları devam etmektedir. Önümüzdeki günlerde sendikamızın seminerleri başlayacak ve evvelâ bütün temsilcilerimiz ve sonra üyelerimiz bu seminerlerden istifade edeceklerdir. Hareketli kadromuz üyelerimizin şikâyetlerini yerinde takip etmekte. hastalanan arkadaşlarla ilgilenilmekte ve gerekli tedaviler yaptırılmaktadır.

Türk ve Batı Sendikacılığı

(Baştarafı 2. sayfada)

maktadır. Bazıları bunu sendikaların politikaya katılmaları olarak isimlendirmektedir. Önemli olan bu davranışa verilen isim değil, fakat davranışın sonunda ortaya konacak faydadır. Ve sendikalar yapıları icabı bu türlü çalışmalardan kaçamıyacaklardır. Türk sendikacılığı, Batı sendikacılığının bu yönünü incelemek ve kendi davranışlarını biraz da bu model üzerine bina etmek zorundadırlar. Hele Türkiye gibi az gelişmiş ülkelerde sendikalar topluma karşı

NELER YAPACAKSINIZ?

1 — Anlaşmazlıkları halledin.

2 — Davanızı açık, tamam ve özetli olarak hazırlayınız.

olan sorumluluklarını bir kenara itemiyecek durumdadırlar.

Türk sendikacılığı topluma karşı olan sorumluluğuna eğildiği sürece başarılı olacak ve uluslararası sendikacılık hareketinde saygı ile anılacaktır.

EĞİTİM KÖŞESİ

(Baştarafı 2 nci sayfada)

lerden gereken hüneri gösterebilecek duruma gelmesini sağlamaktır. Aynı zamanda üyeler arasındaki bağlantının da gelişmesi ve kuvvetlenmesini temin etmektir. Bu da işçinin dertlerini yakından bilen, işçinin bünyesinden gelen, onları çok iyi anlıyan ve kendini yetiştirmiş sendika liderlerinin, kendi toplumunun yaşayışına iştiraki ile gerçekleşir.

TEHLİKE VAR

(Baştarafı 1 inci sayfada)

resine ise genellikle bir se neden fazla zaman varken. şimdi de Orta Doğu buhranının piyasamıza etki tehlikesi belirmiştir.

Şu bir hafta zarfında al tın fiatlarında yükseliş bariz hale gelmiştir. Bunun anlamının fiatların ye niden artması olacağını memleketimizde bilmeyen kalmamıştır. Kaldı ki geç miş zamanlar bunun örnekleri ile doludur. Demek ki gerekli tedbir alınmadığı takdirde enflasyon kâbusu vatandaşın sırtına abanacaktır. Bunun sonucu memleket aile faciaları ile dolup taşacak ve bilhassa dar gelirli vatandaşlar ızdırap çekeceklerdir. Hükümet etmek sanatı içinde gecekonduda oturan işçi Ahmet'in tenceresinden tuzu eksiltme marifeti ona biraz yağ ekleme basireti de vardır. Yoksa bunun ötesinde herşey nutuk ve felâket çığırtkanlığıdır.

Bu itibarla hükümet edenlerle piyasa ile ilgili dü zenden sorumlu olanları konu üzerine titizlikle eğilmeye dâvet ederiz. Ak si halde cemiyet bünyesinde felâket çanları çalarsa bunun müsebbipleri millet önünde hesap veremez hale düşerler ama milletin yarası nasıl tedavi olur orası şimdiden kestirileremez.

MEKİK

(Baştafı 1. sayfada)

tün sanayi bölgelerini hareket sahnesi haline getirelim, Rey istismarcısı kötü politikacı tipini halka anlatalım. İstanbul sendikacıları Bursa'ya, Bursa'lılar İzmir'e, İzmir'liler başka illere yürüyüşe çıksınlar. Yollarda mitingler düzenleyip halkı aydınlatsınlar.

Dikkatli olalım. Bizi halkla karşı karşıya getirmek kamu oyunu aleyhimize çevirmek oyununa gelmiyelim.

İŞ GÜVENLİĞİ

(Baştarafı 3 üncü sayfada)

sizlik, işçi bakımından emniyet tedbirlerine riayet sizliği ortaya koyan sebeplerin en belli başlısıdır. Evinde yarı aç, yarı tok bekliyenleri olan, Iş K. nun 13. maddesiyle her an karşılaşması ve işsiz kalması mümkün bulunan işçinin, yaptığı işe tam intibakı ve emniyet tedbirlerine uyması düşünülemez. Bu ruhi durum içinde bulunan işçinin her an iş kazasına uğraması söz konusudur. İş kazasının kurbanı olduktan sonra da, sigortanın peşinde koşması, uzayan giden dâvâlara umut bağlaması gerekecektir. Kaldı ki ,ruhi durumu bu olan işçinin 506 Sayılı Kanunun III. nci maddesine göre bağlanacak ödeneğin % 50 sinden mahrum olması, işveren aleyhine açacağı dâvâyı da kaybetmesi mümkündür. Bu gerçekler karşısında, ağırlaşan geçim şartlarını ve mevcut ücret yetersizliğini dikkate almadan, toplu sözleşme bir pazarlıktır ne kadar az verirsem kârdır düşünce ve felsefesiyle hareket eden işverenlerimizin sayısı hiç de az olmadığından, işçinin ruhi dengeye kavuşmasını şimdilik beklemek hayaldir. Alın terinin gerçek karşılığını almasında bir anormallik bulunmadığını, bir yatırılıp iki, üç alındığı Türkiye'deki işverenlerin kaçta kaçının benimsediği üzerinde durmak ve tartışmak gereklidir. İşveren, yüzlerce işçinin emeğiyle, alınteriyle işletmesinin yürüdüğünü kabul ettiği, şu kadar kâr yaptım boş felsefesinden sıyrılıp, şu kadar emekçi isletmede çalışarak insanca yaşamaktadır gururuna vardığı an, işçinin ruhu dengeye kavuşacağını umut edebiliriz. Ne varki şimdilik bu düşünce, gerçekleri değerlendirecek güçte değildir; belki de, ticaretin, iş hayatının bu düşünceye hak verdirecek felsefesi olamaz.

İş kazalarının önlenmesi, işçi sağlığının korunması eğitiminde klasik imkânlar konferanslar, afişler, film ve işyerinde uygulamalı öğretimlerdir. Gerçekten büyük anlamı olan, bu sebeple işçiyi kolayca etkileyen afiş örnekleri gördük. Bunların kullanılması, sık - sık değiştirilmesi amacı sağlıyacaktır. Konulu veya konusuz film, canlı şekilde tertiplenmiş konferanslar, makina bakımı ve kullanımı ile ilgili belli devreli uygulamalar da amacı sağlıyacaktır. Bu saydıklarımız dahi, işverene belli maddi bir külfet yükleyecektir. Bu ise, bir anlamada kârı azaltıcıdır. Ama iş kazaları, meslek hastalıkları ile kaybedilecek olan, bu kârla dengelenirse, çıkan sonuç yine işverenin lehinedir. Ne var ki belli bir şuurlanmaya varılabilsin..

İş kazası ve meslek hastalığı halinde, işçinin elindeki hukuki imkânların ne olduğu ise ayrı bir yazının konusu olacak genişlikte ve önemdedir.

Şube Başkanlarını

(Devamı 4. sayfada)

faza etmek için hükümeti uyarıcı rol oynamak ve gerekli şekilde ikaz etmektir.

Sosyal Sigortalar kanununda, İş kanununda yapılacak tadilâtların işçinin aleyhine olan kısımları açıklamak ve işçi lehine kanunlaşmasını sağlamak, bunun için de gerekli çalışmaları yapması lâzımdır.»

«— Sendika hayatınızda sizi en çok etkiliyen olay nedir?»

« Türk işçisi iyi niyetlidir. Onun bilinçlenmesini engelliyenler güçbirliğine kavuşması kısa sürede olur. Bu iyi niyetin en güzel örneğini Teksif Kongresinde bize karşı olan işçi arkadaşların, kongreden hemen sonra aldanmış olduklarını anlıyarak bize katılmaları göstermektedir. İşçi arkadaşlarımız meselelerin özüne inip şuurlandıkça, gerçekten kendi yararına mücadele eden sendikacıların arkasında oluyorlar. Kongrede bize karşı olup, sonra yanıldıklarını görerek bizi destekliyenlerin iyi niyetleri benim için güzel bir hâtıra olmuştur.»

GAZETEMİZE TEŞEKKÜR

(Baştafı 1. sayfada)

Tekstil idarecileri ileri bir görüşle işçinin ruhuna hitabeden bu gazeteyi çıkarmakla işçi dâvalarına şimdiye kadar yapmış oldukları sayısız hizmetlerine bir yenisini kattıklarından kendilerini candan tebrik ederken, bir işçi Tekstil Sendikasının bir üyesi ve temsilcisi olarak işçi kardeşlerim namına teşekkür eder, muvaffakiyetler dilerim.

Hasan Baran

Tek işçi çalıştıran

(Baştarafı 1 inci sayfada)

lemin yapılmasını istedi.

Şubenin yazısının suretleri birer ön yazı ile Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Sosyal Sigortalar Müdürlüğüne yazıldı. Gelen cevap bu işyerinin ayrı ayrı firmalar halinde bulunduğundan 506 sayılı kanunun kapsamına girmediğini bildirmektedir. Mustafa Küçükkalfa. Kâmil Küçükkalfa, Kenan Küçükkalfa, Fatma Küçükkalfa, gibi akraba ve sendikamıza aidat ödeyenlerimizden firma sahibi olarak görüldüğü bu işyeri gibi daha binlerce işyeri İstanbul'da çalışmakta, vergi kaçakçılığı yapılmakta, işçiler bütün teminatlardan yoksun bırakılmakta ve her sene değişen firma isimleri ile beraber esir gibi devir edilmeye devam etmektedir. Tek işçi çalışan işyerleri iş kanunu şumulüne girmediği müddetçe emeğinden başka sermayesi olmıyan işçi arkadaslarımızın mağduriyeti devam edecektir. Bizim mücadelemiz sendikamız var olduğu müddetçe devam edecektir.